

# Zur Entwicklung der sozialistischen Arbeitskultur unter den Bedingungen der umfassenden Intensivierung

Manfred Berger

Es ist bekannt, daß das Territorium der Gewerkschaftshochschule „Fritz Heckert“ in Bernau in seinem architektonischen Kern durch das Bauhaus-Ensemble geprägt ist, das nach Entwürfen von Hannes Meyer von 1928 bis 1932 als Bundesschule des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB) entstand. Meyers Konzept, eine proletarische Bildungseinrichtung zu schaffen, die auf kollektive Erziehung zielt, auf eine proletarisch-sozialistische Lehr-, Lern- und Lebensweise, ist uns auch heute noch Verpflichtung und Anregung für unser Wirken an der Gewerkschaftshochschule.

Die politische und soziale Konsequenz, die Hannes Meyer der Bauhaus-Konzeption verleiht und die von Hermann Duncker tatkräftig unterstützt wurde, schloß immer auch ein schöpferisches Verhältnis von Arbeit und Kultur ein. Ganz in diesem Sinne leistet der FDGB einen eigenständigen Beitrag auch zur „systematische(n) Erhöhung der sozialistischen Arbeitskultur in allen Stätten der Arbeit und des Lernens“.<sup>1</sup>

Mit sozialistischer Arbeitskultur erfassen wir ein komplexes und vielschichtiges Ensemble von Faktoren des gesellschaftlichen Arbeitsprozesses in bezug auf den Produzenten. Wir verstehen darunter die Entwicklung und Gestaltung aller objektiven und subjektiven, aller materiellen und geistigen Bedingungen der Produktion unter dem Aspekt der Persönlichkeitsentwicklung des Produzenten. So geht es also um die Ausprägung einer solchen Qualität aller sachlich-gegenständlichen, sozialen, ideologischen und kulturellen Bedingungen und Verhältnisse im Arbeitsprozeß, die schöpferisches Arbeiten ermöglichen, die der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit, der Gesundheit des arbeitenden Menschen dienlich sind sowie eine hohe Effektivität und Qualität der Arbeit und ihrer Ergebnisse bewirken.<sup>2</sup>

Damit ist eindeutig: Arbeitskultur ist kein gesonderter Bereich von Tätigkeiten neben anderen Bereichen im Betrieb, sondern: Arbeitskulturelle Fragen beziehen sich auf den gesamten betrieblichen Reproduktionsprozeß. Verantwortung dafür tragen in erster Linie *alle* wirtschaftsleitenden Kader im Betrieb; dies aber im engen Zusammenwirken mit den gesellschaftlichen Kräften, insbesondere mit den Gewerkschaften. Denn: Nur in klug abgestimmter Zusammenarbeit ist es möglich, die komplexen Aufgaben auf dem Gebiet der sozialistischen Arbeitskultur zu lösen. Doch nicht selten werden in der Praxis Probleme der Arbeitskultur nur an den Kulturfunktionär „delegiert“. Das aber wird der Komplexität arbeitskultureller Prozesse und deren praktischer Realisierung in den Betrieben nicht gerecht. Auch kommt es vor, daß arbeitskulturelle Fragen allzu oft noch als „notwendiges

Übel“ betrachtet und mitunter auf eine äußerliche „Kosmetisierung“ der Arbeitswelt „von außen“ reduziert werden.

Erfahrungen besagen: Ein tragfähiges betriebliches Konzept der Gestaltung der sozialistischen Arbeitskultur durch die wirtschaftsleitenden Kader und gleichzeitig auch als Feld gewerkschaftlicher Interessenvertretung orientiert sich heute auf folgende Problemkreise:

## 1. Die kulturelle Qualität der technisch-technologischen Bedingungen der Arbeit im Sinne von dem Menschen dienlichen Lösungen und der Gestaltung progressiver persönlichkeitsfördernder Arbeitsinhalte und -bedingungen

Ein besonderer Schwerpunkt besteht dabei in der *Entwicklung* solcher technisch-technologischer Konzepte in den Betrieben und Kombinat, in denen *zugleich* auch alle wesentlichen sozialen und bildungsmäßigen Konsequenzen mit „vorgedacht“ sind. Es ist jedoch noch Praxis, daß die persönlichkeitsfördernden Komponenten neuer technisch-technologischer Systeme erst bei ihrer Realisierung oder gar erst danach ins Blickfeld der Leistungstätigkeit rücken. Diese verschleppte Beachtung sozialer und kultureller Dimensionen bei der Entwicklung, Einführung und Beherrschung von Schlüsseltechnologien ist nicht nur eine Ursache für geringe oder nicht rechtzeitig eintretende ökonomische Effekte. Sie mindert auch die individuelle Motivation für einen hohen Leistungswillen, bewirkt Gleichgültigkeit statt gesellschaftliche Aktivität.

Es gehört daher zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung, konsequent darauf zu achten, daß technisch-technologische Konzepte entstehen, die mit den ökonomischen Parametern gleichzeitig auch die entsprechenden persönlichkeitsfördernden Bedingungen ausweisen.

## 2. Die kulturelle Qualität der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation

In soziologischen Untersuchungen stehen Probleme der Arbeitsorganisation in der Rangfolge der Aussagen an der Spitze, wenn danach gefragt wird, welche Faktoren gravierenden Einfluß auf die Arbeitsatmosphäre haben. „Erwartungen und Bedürfnisse arbeitender Menschen richten sich erfahrungsgemäß darauf, daß Arbeitsprozesse, Arbeitsabläufe reibungslos, möglichst konfliktarm und mit hoher Effektivität vonstatten gehen, damit weder

Verluste noch Warte- und Stillstandszeiten die Freude an der Arbeit beeinträchtigen und damit nicht ungenügende arbeitsorganisatorische Voraussetzungen ihre Leistungskraft und -fähigkeit schwächen.“<sup>3</sup>

In diesem Zusammenhang gehört es auch zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung, einen energischen Kampf gegen Hektik in der Arbeit, gegen diskontinuierliche Arbeitsabläufe, gegen eine unverträglich hohe Zahl von Überstunden zu führen. Mängel in der Arbeitsorganisation werden nicht nur als nervlich belastend empfunden; sie mindern auch die Motivation für Leistungssteigerung und beeinträchtigen die Arbeitsdisziplin und Arbeitsmoral. Mehr noch: Von solchen Erscheinungen gehen auch negative Wirkungen auf die erforderliche Reproduktion der Arbeitskraft in der Freizeit aus.

### 3. Die kulturelle Qualität der Gestaltung der Arbeitsumwelt als Komplex räumlich-gegenständlicher Arbeitsbedingungen

Dazu zählt die funktionsgerechte Gestaltung der Technik und der Arbeits- und Gesundheitsschutz an den Arbeitsplätzen ebenso wie die Gestaltung der Arbeits-, Pausen- und Sanitärräume, der betrieblichen Gebäude und ihre Einbeziehung in das gesamte Betriebsgelände; nicht zuletzt die Arbeiterversorgung und der Arbeiterverkehr. Auch diese Probleme nehmen in soziologischen Untersuchungen einen hohen Rangwert ein.

Um nur einen Problemkreis herauszugreifen: Wir können durchaus auf gute, international beachtenswerte Erfolge im Rückgang von Schädigungs- und Belastungsfaktoren im Arbeitsprozeß verweisen. Dennoch gibt es noch viel zu tun, um solche Belastungen abzubauen wie

- einen zu hohen Lärmpegel. Das betrifft 18,7 Prozent aller Werktätigen in der materiellen Produktion;
- schwerste körperliche Arbeit bei 16,7 Prozent;
- Gefährdung von Arbeitsplätzen durch toxische Stoffe bei 16,2 Prozent.

Ich stimme Professor Hegewald zu: „Das Recht auf Arbeit ist untrennbar mit dem Recht auf menschenwürdige, saubere und schön gestaltete, natürliche und gebaute Umwelt verbunden.“<sup>4</sup> In dieser Beziehung ist in unserem Lande bereits Erstaunliches geleistet. Dennoch verweisen Untersuchungen aber auch darauf, daß mit der Industrie verbundene Umweltprobleme noch zu wenig Eingang in Konzeptionen zur Gestaltung der sozialistischen Arbeitskultur finden. Das fordert auch die gewerkschaftliche Einflußnahme heraus, auf solche Aspekte arbeitskultureller Fragen größten Nachdruck zu legen.

### 4. Die kulturelle Qualität der sozialen Beziehungen der Werktätigen im Betrieb

Gute Kollektivbeziehungen, kameradschaftliche Zusammenarbeit und gegenseitige Hilfe sowie gute Beziehungen zwischen Leiter und Arbeitskollektiv erweisen sich als eines der entscheidenden Kulturpotentiale im Arbeitsprozeß. Dabei bringen die mit der wissenschaftlich-technischen Revolution verbundenen Veränderungen in den kollektiven Beziehungen der Werktätigen im betrieblichen Reproduktionsprozeß neue Probleme mit sich, die die kulturprägende Kraft des Arbeitskollektivs auf neue Weise befragen:

- Die Tätigkeit eines Arbeitskollektivs, das ein technologisches System rechnergestützt zu beherrschen hat, verändert sich insofern, als die Arbeitsergebnisse nicht mehr so sehr die Summe kooperativer Tätigkeit einzelner ist, sondern des gesamten Kollektivs. Der Anteil des einzelnen, seine Leistungen – und auch seine Fehler –, sind kaum noch exakt zu ermitteln. Das erhöht das Maß kollektiver Verantwortung und die Zuverlässigkeit des einzelnen gleichermaßen. Die kritische Bewertung der kollektiven Leistung, Disponibilität und Flexibilität der Kollektivmitglieder für alle Arbeitsplätze im technologischen System erhalten als eine kollektive Potenz ein größeres Gewicht.
- Die Zusammensetzung der Arbeitskollektive verändert sich in der Tendenz dahingehend, daß sich ein Übergang von vorrangig *horizontal* zusammengesetzten Arbeitskollektiven (mit Angehörigen gleichartiger oder ähnlicher Berufe) zu *vertikal* zusammengesetzten Kollektiven vollzieht: Forscher und Entwicklungsingenieure, Bediener, Instandhalter, Rationalisie-

rungsmittelbauer wirken im Kollektiv *direkt* und *gemeinschaftlich* zusammen. Verschiedene soziale Gruppen und Werktätige mit unterschiedlichen Qualifikationsstufen treten innerhalb eines Kollektivs in neuartige Beziehungen zueinander.

- Höhere Anforderungen stellen sich auch an die Kommunikationsfähigkeit und -bereitschaft. Der Prozeßcharakter der Arbeit und eine unbedingt straffe technologische Disziplin verlangen ein höheres Maß an Exaktheit, Zuverlässigkeit und Rationalität in der beruflichen Kommunikation.

Die Veränderungen in den kollektiven Beziehungen, die mit dem technisch-technologischen Wandel einhergehen, werden in der Literatur und auch in der Praxis nicht selten mit der Sorge reflektiert, daß es damit zu einem Verlust an Kollektivität käme. Man verweist dabei unter anderem auf die Tatsache, daß die Tendenz zu kleineren Arbeitskollektiven (mit drei bis fünf Mitgliedern) zu einer Kommunikationsarmut führe – bedingt vor allem durch die räumliche Dezentralisierung der Arbeitskräfte; der *direkte* soziale Kontakt gehe zurück. Ohne solche Probleme zu übersehen, ist jedoch durch Untersuchungen nachgewiesen: Der auf der Grundlage sozialistischer Eigentumsverhältnisse historisch herausgebildete und stabile kulturelle Wert der Kollektivität und Gemeinschaftsarbeit erhält unter den Bedingungen der wissenschaftlich-technischen Revolution eine neue Qualität. Als Tendenz ist z. B. erkennbar: Veränderungen in kommunikativen Beziehungen verlagern sich stärker auf *fachliche Kommunikation in der Arbeit* des Kollektivs; es verstärken sich die Beziehungen zwischen vor- und nachgelagerten Arbeitskollektiven innerhalb eines technologischen Systems flexibler Automatisierung u. a. m.

### 5. Die Entwicklung des Kulturniveaus der Produzenten, insbesondere ihres kulturell-technischen Niveaus

Eines der wichtigsten Merkmale der wissenschaftlich-technischen Revolution, die Übertragung geistiger Arbeitsfunktionen des Menschen auf Maschinen und Maschinensysteme (auf „Denk“-zeuge), hat zur Folge, daß die Produzenten aus dem unmittelbaren Fertigungsprozeß heraustreten und zum „Regulator einer höheren Ordnung“ (K. Marx) werden. Die damit verbundenen Veränderungen in den Arbeitsinhalten sind in einem solchen Maße gravierend, daß damit arbeitskulturelle Fragen in erster Linie an die Beschaffenheit des Produzenten, an einen neuen Typ des Produzenten, gerichtet sind. Da die Arbeitsinhalte mit zu den bestimmenden Determinanten des Kulturniveaus arbeitender Menschen gehören, ist deren Veränderung in Richtung einer stärker geistigen Anreicherung der Arbeit zugleich mit einer Vielfalt von Problemen der Persönlichkeitsentwicklung der Produzenten verbunden. Die Beherrschung automatisierter Maschinensysteme bedeutet einen tiefen Einschnitt in historisch entstandene Arbeitstraditionen, wie sie unter den Bedingungen vorrangig extensiv erweiterter Reproduktion entstanden sind. So werden beispielsweise an klassischen Maschinenarbeitsplätzen notwendige „solistische Leistungen“ des Arbeiters, seine „Virtuosität“ in der Beherrschung der Einzelmaschine durch den Dialog mit „Denkmaschinen“ abgelöst. Der Dialogpartner ist nicht mehr in erster Linie der Arbeitskollege, sondern der Computer. Die damit verbundenen Verlagerungen im Tätigkeitsprofil zugunsten höherer geistiger Anforderungen führen einerseits zu einer gewissen Entwertung von traditionellem Fachwissen und beruflicher Erfahrung und andererseits zu einer anderen Kombination von Fähigkeiten und Fertigkeiten, zu einer neuartigen Verflechtung von körperlichen und geistigen Anforderungen. Die modernen Arbeitsmittel und die mit ihnen verbundenen neuen Arbeitsinhalte setzen dabei jedoch keineswegs historisch entstandene kulturelle Werte im Arbeitsverhalten von Industriearbeitern außer Kraft. Im Gegenteil: Solche kulturellen Werte wie Exaktheit, Ausdauer, Zuverlässigkeit und Disziplin, Kollektivität und Solidarität werden *auf andere Weise* herausgefordert. Damit entstehen zugleich auch neue Fragen an das Arbeitsethos. Der souveräne Umgang mit computergesteuerten Arbeitsplätzen wird zu einer Quelle neuartiger Formen des Berufsstolzes und der beruflichen Meisterschaft. Dabei ist allerdings vor jeder Auffassung von einem Automatismus zwischen Arbeitsmittel und Arbeitsverhalten zu warnen. Die durchaus vorhandene Ansicht, daß sozusagen mit der neuen Technik auch ein neuer Mensch „geboren“ würde, ist schädlich. Auf diesen Vorgang wirkt vielmehr ein ganzes Ensemble technischer, ökonomischer, sozialer und geistig-kultureller

Faktoren. Damit rücken Fragen der Erhöhung des kulturell-technischen Niveaus<sup>5</sup> der Werktätigen stärker in den Vordergrund. Weder die staatlichen Leiter im Betrieb noch die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sind da aus ihrer Verantwortung für eine gezielte politisch-ideologische Arbeit zur Erhöhung des kulturell-technischen Niveaus der Produzenten entlassen.

## 6. Ästhetisch gestalteter, erlebter und bewerteter Arbeitsprozeß

Kontroverse Diskussion gibt es zu den ästhetischen Komponenten arbeitskultureller Fragen unter den Bedingungen der wissenschaftlich-technischen Revolution. Tatsache ist, daß der zunehmende Systemcharakter der Arbeit hohe Ansprüche an das abstrakt-logische Denkvermögen stellt. Der mit der *direkten* maschinellen Bearbeitung von Werkstoffen verbundene Gebrauch der Sinne „verschwindet“ bei rechnergestützter Fertigung sozusagen im Computer. Die rasante Geschwindigkeit in der Verarbeitung von Informationen durch mikroelektronische Datenverarbeitung entzieht sich der sinnlich-konkreten Erfahrung. Sie läßt sich nur noch in abstrakt gefaßten (mathematischen) Gesetzmäßigkeiten „denken“. Das verleitet manchen zu der Auffassung, daß die wissenschaftlich-technische Revolution die Gefahr in sich berge, sinnliche, emotionale, ethische und ästhetische Beziehungen zur Arbeit zurückzudrängen.

Wir setzen dagegen: Die Beherrschung moderner Schlüsseltechnologien ist eine große Herausforderung an das kulturelle Schöpfungsfertum der Werktätigen. Schöpfungsfertum aber ist ohne Anstrengung, Ausbildung und Gebrauch der Sinne, der Sensibilität für technische Lösungen, der Phantasie und auch der Lust an Entdeckung nicht möglich. Nach unserer Auffassung ist die wissenschaftlich-technische Revolution auch ein großes ästhetisches Abenteuer; Marx' Gedanke, daß der Mensch „... auch nach den Gesetzen der Schönheit (formiert)“<sup>6</sup>, erhält unter diesen Bedingungen hohe Aktualität. Ästhetisch gestaltete, erlebte und bewertete Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen, Arbeitsumwelt und Arbeitsergebnisse erhalten einen wachsenden Stellenwert für Arbeitszu-

friedenheit und Arbeitsfreude als ein wesentliches Moment der ästhetischen Kultur der Gesellschaft. Ob der Arbeitsprozeß in der sozialistischen Gesellschaft auch unter den Bedingungen der Intensivierung als schön empfunden werden kann, ist zugleich auch eine wesentliche Bedingung für die Motivation von Leistungsbereitschaft und Leistungsverhalten.

Alle bisherigen Erfahrungen besagen, daß mit dem Übergang zur umfassenden Intensivierung der Volkswirtschaft *alle Seiten der sozialistischen Arbeitskultur* einen außerordentlich hohen Stellenwert gewinnen. Für ihre weitere Verbesserung leisten die Gewerkschaften einen eigenständigen Beitrag. Denn als Klassen- und Massenorganisation der Arbeiterklasse sind sie in besonderem Maße herausgefordert, „ihren Einfluß geltend zu machen, damit der Einsatz der Schlüsseltechnologien überall ohne Ausnahme, klug und umfassend zur weiteren Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen genutzt wird. Die Gewerkschaften haben jede Unterstützung, wenn sie energisch dafür eintreten, daß die umfassende Intensivierung mit der Entwicklung der sozialistischen Arbeitskultur ... in ihrer ganzen Breite und Vielfalt einhergeht.“<sup>7</sup>

### Anmerkungen

- 1 Programm der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands. – Berlin: Dietz Verlag, 1976. – S. 54
- 2 Vgl.: Schubert, W.; Woderich, R.: Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und Arbeitskultur. – Berlin: Dietz Verlag, 1983. – S. 170
- 3 Aktuelle kulturelle Fragen der Intensivierung und des wissenschaftlich-technischen Fortschritts. – Berlin: Akademie für Gesellschaftswissenschaften beim ZK der SED, 1988. – S. 52
- 4 Hegewald, H.: Wie gehen wir mit unserer Umwelt um? Zur Strategiebildung für die neunziger Jahre. – In: Sonntag. – Berlin 44 (1989) 25. – S. 3
- 5 Vgl.: Schubert, W.; Woderich, R.: Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und Arbeitskultur; a. a. O., S. 237
- 6 Marx, K.: Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844... a. a. O., S. 517
- 7 Bericht des Zentralkomitees der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands an den XI. Parteitag der SED, Berichterstatter E. Honecker. – In: Protokoll der Verhandlungen des XI. Parteitages der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands. – Berlin: Dietz Verlag, 1986. – S. 89